

6 de marzo de 2006
DAJ-AE-155-06

Señora
Karen Batt
Encargada de Recursos Humanos
Platino Virtual S.A.
Teléfono: 290-7062

Estimada señora:

Nos referimos a su correo electrónico de fecha 26 de enero del año en curso, mediante el cual solicita le indiquemos si la empresa tiene que pagar el 100% o el 60% del los primeros tres días de incapacidad y si tienen que pagar algo en los siguientes días.

También desea que le aclaren si hay un límite de días que un empleado pueda estar enfermo, ya que hay empleados que están tomando 3 o 4 días no consecutivos cada mes.

Al respecto es importante indicar que en nuestro país existe un sistema de seguridad social que permite dar cobertura a los trabajadores incapacitados, con el fin de que no queden desprotegidos en su condición económica, durante las licencias por incapacidad.

Sobre el particular, el Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, vigente a partir del 1° de enero de 1997, advierte que después del cuarto día de incapacidad el ente médico-social pagará un subsidio igual a un 60% del salario reportado por el patrono, que a diferencia del salario, tiene una connotación indemnizatoria, no retributiva de prestación efectiva de servicios, como sí sucede con el segundo:

“Artículo 35. El pago del subsidio en dinero procede a partir del cuarto día de incapacidad. Si una incapacidad fuere extendida dentro de los treinta días posteriores a la precedente, el subsidio correspondiente a la nueva incapacidad se pagará desde el primer día....”

La normativa transcrita anteriormente nos lleva a concluir que durante los primeros tres días de incapacidad, el trabajador no recibe subsidio alguno de parte de la Caja Costarricense del Seguro Social.

El Código de Trabajo, por su parte, en el artículo 79 dispone lo siguiente:

“Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un periodo no mayor de tres meses.

Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratase de un caso protegido por la Ley del Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, pagará medio salario durante un mes;*
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses; y*
- c) Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario durante tres meses.*

Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente otro trabajador.”

A la luz de este artículo y en relación con el artículo 35 del Reglamento supra citado, los Tribunales de Justicia han interpretado que en virtud de que el trabajador no se encuentra cubierto por el Seguro Social durante los tres primeros días de incapacidad, será obligación del patrono pagar esos días, pago que corresponde al cincuenta por ciento del salario devengado por el trabajador el mes anterior a la incapacidad¹.

A partir del cuarto día de incapacidad, será la Caja Costarricense del Seguro Social la obligada al pago de la incapacidad del trabajador, por lo que

¹ Ver Resolución N° 58 de las 10:00 hrs. Del 12 de agosto de 1987, emitida por el Juzgado Primero de Trabajo.

el patrono queda librado de dicho deber, a menos que se hubiere obligado a ello por costumbre, convención colectiva u otro tipo de acuerdo.

Por ende, el patrono deberá pagar los tres primeros días de incapacidad, pago que equivale al cincuenta por ciento del salario devengado por el trabajador el mes anterior a la misma. A partir del cuarto día, será la Caja Costarricense del Seguro Social la obligada al pago de la incapacidad, a menos de que exista costumbre o acuerdo que obligue al patrono a cubrirla.

En cuanto a la situación que se presenta en la empresa para la que labora, de que algunos trabajadores se incapaciten 3 o 4 días no consecutivos al mes, resulta importante señalar que las incapacidades presentadas por el trabajador deben presumirse como ciertas y surten los efectos correspondientes, puesto que los médicos tienen fe pública en los dictámenes que emiten y la falsedad de los mismos únicamente puede ser determinada vía judicial. Así las cosas, si usted sospecha de la veracidad de las incapacidades que presentan los trabajadores, deberá iniciar una investigación administrativa que le permita recabar la prueba necesaria para ponerlo en conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Por último, en cuanto al límite de días que un empleado puede incapacitarse, le indico no existe normativa que regule este aspecto. No obstante, de conformidad con el artículo 80 del Código de Trabajo, cuando una incapacidad supere los tres meses, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando le cancele el importe correspondiente al preaviso, cesantía y cualquier otro derecho laboral que le corresponda.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ihb
Ampo 25 c)

